

Работодатель:
ГАУК НСО «Дирекция программ»
в лице директора

Представитель работников:
Общее собрание (конференция)
работников ГАУК НСО «Дирекция
программ» в лице председателя



Т.А. Важенина
(подпись)
2024 г.

П.М. Иванчей
(подпись)
«13» МАРТА 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области
«Дирекция фестивальных, конкурсных и культурно-массовых программ»
(ГАУК НСО «Дирекция программ»)
на период с 01.04.2024 по 31.12.2026



г. Новосибирск, 2024

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность	4
Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров	5
Раздел 4. Режим труда и отдыха	6
Раздел 6. Условия и охрана труда.....	8
Раздел 7. Социальное страхование	10
Раздел 8. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор	10
Раздел 9. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию	10

Раздел 1. Общие положения

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Новосибирской области от 19.12.2017 № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и Отраслевым соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры на 2024 – 2026 годы, Отраслевым тарифным соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры на 2024-2026 годы.

Коллективный договор устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области «Дирекция фестивальных, конкурсных и культурно-массовых программ» (далее – учреждение) являются:

- работодатель в лице директора, именуемый далее Работодатель;
- работники в лице Общего собрания (конференции) работников, именуемого далее Конференция.

1.2. Сфера действия коллективного договора

Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3. Коллективный договор заключен сроком на 2 года 9 месяцев и вступает в силу со дня подписания его сторонами, действует до 31.12.2026.

1.4. Работодатель признает Конференцию единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение Конференции:

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работникам;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;

- по установлению размеров повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда для работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Конференцией.

1.6. Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определяются главой 11 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для Работодателя является:

- ознакомление нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключение трудового договора только в письменном виде с изложением обязательных условий труда, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

2.1. Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность учреждения. Обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, исправным оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую дисциплину, соблюдать требования по охране труда.

2.3. Работодатель обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, соблюдению требований по охране труда.

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

3.1. Работодатель организует за счет учреждения подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определяются Положением об аттестации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия Конференции. Представлять в органы службы занятости, не позднее чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения, информацию о возможных массовых увольнениях работников, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника (ст. 25 ч. 2 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.3.2. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в учреждении в срок не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Организовать переподготовку кадров работников, подлежащих сокращению при переводе их на работу по другим профессиям необходимым в учреждении.

3.4. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
- приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все сокращаемые работники;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

3.5. При сокращении численности или штата работников учреждения не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.6. В случае необходимости проведения временных работ организовать оплачиваемые общественные работы для работников, уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.7. Не устанавливать испытание при приеме на работу для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, а также женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

3.8. Обеспечить профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счет собственных средств учреждения. При невозможности обучения женщин за счет собственных средств инициировать их обучение по направлению органов службы занятости. На время повышения квалификации

(переподготовки) без отрыва от производства женщинам производится доплата до среднего заработка работников соответствующей специальности.

3.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

Раздел 4. Режим труда и отдыха

4.1. Режим рабочего времени определяется принятыми в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка.

Раздел 5. Оплата труда и нормирование

5.1. В учреждении устанавливается повременная система оплаты труда.

5.2. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования, устанавливаются Положением об оплате труда с учетом мнения Конференции.

5.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и исполнившего нормы труда, (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

5.4. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, который утверждается отдельным локальным нормативным актом.

5.5. Заработная плата выплачивается работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

В день выдачи заработной платы работникам выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Конференции в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

за первую половину месяца 15-го числа расчетного месяца за период с 1-го по 15-е число расчетного месяца;

за вторую половину месяца 30-го числа расчетного месяца за период с 16-го числа расчетного месяца по последний день расчетного месяца. В феврале – в последний рабочий день месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается повышенный размер заработной платы. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения Конференции.

5.7. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема производимых работ.

5.8. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) (можно указать и иные расходы произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, кроме того, определить порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками либо оформить отдельным приложением к коллективному договору).

5.9. Работодатель осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование. Работникам, проходящим подготовку, создаются необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При направлении работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, с отрывом от работы за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, а в случае направления на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность также производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.10. К заработной плате работников начисляется районный коэффициент в

размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

5.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.12. Остальные вопросы оплаты труда регулируются Положением о системе оплаты труда и премировании, принимаемым в учреждении.

Раздел 6. Условия и охрана труда

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

6.1. Обеспечивать неуклонное и точное соблюдение правил и норм охраны труда.

6.2. Разрабатывать локальные нормативные акты по охране труда работников. Данные локальные нормативные акты являются обязательным для исполнения всеми работниками. Работодатель обеспечивает ознакомление с данными локальными нормативными актами всех работников учреждения.

6.3. Выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, финансовые средства согласно ст. 226 ТК РФ не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг.

6.4. Расходовать средства, выделенные на проведение мероприятий по охране труда работников только на эти цели.

6.5. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.6. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.7. Обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на рабочем месте.

6.8. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки согласно плану обучения и проверки знаний, утвержденному директором учреждения.

6.9. Проводить инструктаж по охране труда и пожарной безопасности (вводный, первичный, повторный, внеплановый, целевой) не реже чем 2 раз в год, а также проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приёмов выполнения работ.

6.10. Не допускать к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований по охране труда.

6.11. Организовать за счет собственных средств своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований

работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований некоторых категорий работников.

6.12. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

6.13. Осуществлять перевод работников, нуждающихся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

6.14. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

6.15. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.16. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях.

6.17. Обеспечить своевременную выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.18. Предоставить следующие гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по результатам специальной оценки условий труда;
- повышение размера оплаты труда.

6.19. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

6.20. Организовать контроль над состоянием условий труда на рабочих частях, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.21. Проводить своевременное расследование несчастных случаев и вести их учёт, принимать необходимые меры для устранения причин, вызывающих несчастный случай.

6.22. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и выполнением организационно-технических мероприятий.

Раздел 7. Социальное страхование

7.1. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Социальный фонд России;
- своевременно представляет в Социальный фонд России; достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Социальный фонд России;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Социальный фонд России.

Раздел 8. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

8.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций.

8.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с главой 61 ТК РФ.

8.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 9. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

9.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения учреждения для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

9.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится только при реорганизации, необходимости приведения положений коллективного договора в

соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания.

9.5. Работодатель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем.

9.7. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.8. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии со статьями 5.29 и 5.31 КоАП РФ.

9.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон направляется письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.
